

La fiche de poste est-elle devenue un outil dépassé dans les collectivités territoriales ?

La fiche de poste : décryptage des idées reçues

Étape 1 : comprendre la nature juridique du document

Un document non contractuel Il s'agit d'un acte unilatéral de l'employeur, et non d'un contrat négocié.	Une signature non obligatoire Le document ne nécessite pas l'acceptation ou la signature formelle du salarié.	Un caractère facultatif Sauf convention collective spécifique, la loi n'impose pas la rédaction de ce document.
--	--	--

Étape 2 : gérer l'évolution des missions au quotidien

Une modification toujours possible L'employeur peut faire évoluer le descriptif des tâches à tout instant.	La priorité à la qualification Toute tâche correspondant à votre qualification doit être exécutée, même hors fiche.	Un refus souvent injustifié L'absence d'une tâche sur la fiche ne permet pas légalement de la refuser.
---	--	---

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au
SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (S.A.F.P.T)
SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est
Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale
ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

21 OCTOBRE 2026

T. CAMILIERI

Le recrutement d'un proche par une collectivité peut-il conduire à l'annulation de la nomination ? La réponse est oui

Le Tribunal administratif de Lyon vient de rappeler avec force qu'en matière de recrutement public, l'exigence d'impartialité ne souffre aucune approximation.

Ce qu'il faut retenir

Dans cette affaire, un maire avait nommé son gendre en qualité de fonctionnaire stagiaire sur un emploi d'opérateur territorial des activités physiques et sportives.

Or, plusieurs éléments ont retenu l'attention du juge :

- ✓ Le poste initialement publié a été supprimé puis remplacé par un autre emploi permettant un recrutement sans concours.
- ✓ Aucun nouvel avis de vacance n'a été publié pour ce nouvel emploi.
- ✓ Le maire a participé au vote de la délibération créant le poste.
- ✓ La personne recrutée était un membre de sa famille proche.

Pour le tribunal, les circonstances du recrutement étaient de nature à exposer le maire au délit de prise illégale d'intérêts prévu par l'article 432-12 du Code pénal. Conséquence : l'arrêté de nomination a été annulé.

- ✓ Une décision riche d'enseignements pour les employeurs territoriaux
Cette décision rappelle plusieurs principes essentiels :
Un conseiller municipal dispose d'un intérêt à agir contre un acte de recrutement d'un agent territorial.
- ✓ L'existence d'un lien familial n'interdit pas à elle seule le recrutement.
- ✓ En revanche, toute intervention de l' élu dans le processus décisionnel doit être analysée avec une extrême prudence.
- ✓ La transparence des procédures de recrutement et le respect des formalités de publicité des emplois constituent des garanties fondamentales.
- ✓ Même en l'absence de condamnation pénale, le risque de prise illégale d'intérêts peut suffire à fragiliser juridiquement une nomination.

Ce que doivent vérifier les DRH et les élus

Avant tout recrutement impliquant un proche d'un élu :

- ✓ publicité régulière du poste ;
- ✓ traçabilité complète de la sélection ;
- ✓ abstention de l' élu concerné dans les décisions relatives au recrutement ;
- ✓ motivation objective du choix du candidat ;
- ✓ sécurisation juridique du processus par les services RH.

Dans un contexte où les exigences de déontologie et de prévention des conflits d'intérêts se renforcent, cette décision constitue un rappel utile : la confiance dans l'action publique repose aussi sur l'apparence d'impartialité des décisions de recrutement.

○ Avis ; Cette décision est particulièrement intéressante car le juge ne sanctionne pas uniquement le lien familial. Il examine l'ensemble du contexte du recrutement.

Pour les collectivités territoriales, le message est clair : lorsqu'un proche d'un élu est candidat, la procédure doit être irréprochable et encore plus transparente que dans une situation ordinaire.

[Télécharger Open Data](#)

Tribunal Administratif de Lyon N° 2403311 30 avril 2026

Clarification entre collectivités des pratiques relevant de la monétisation des comptes épargne-temps



En application de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, l'agent territorial conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement.

Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret du 26 août 2004 a donné la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET. La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. L'absence de convention ne fait pour autant pas obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial.

En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004. Aussi, eu égard au respect du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, le Gouvernement n'entend pas imposer une nouvelle charge financière aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics en consacrant une obligation de compensation financière de transfert des droits acquis au titre du CET. Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours épargnés sur le CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

Clarification entre collectivités des pratiques relevant de la monétisation des comptes épargne-temps

HINGRAY Jean Question écrite Mme la ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation

Question publiée le 04/06/2026 Réponse publiée le 03/09/2026 M. Jean Hingray attire l'att...

<https://www.senat.fr/questions/base/2026/qSEQ260608973.html>

Congé supplémentaire de naissance : ce qui change pour les agents publics en 2026

Le Journal officiel du 31 mai 2026 vient de publier le [décret d'application du nouveau congé supplémentaire de naissance destiné aux agents publics civils et militaires](#). Une réforme importante qui modifie durablement les droits parentaux dans les trois versants de la fonction publique.

Ce qu'il faut retenir

✓ Un nouveau droit ouvert après les congés existants

Le congé supplémentaire de naissance est accordé aux agents ayant épuisé leurs droits au congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Il constitue donc une nouvelle étape dans l'accompagnement des premiers mois de vie de l'enfant.

✓ Une durée pouvant atteindre 2 mois

Le congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune. Les périodes doivent en principe débiter dans les neuf mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté au foyer.

✓ Un congé accordé de droit

L'autorité territoriale ne dispose pas d'un pouvoir d'appréciation sur l'opportunité de l'accorder. L'agent doit simplement respecter les délais de demande prévus par les textes.

✓ Une rémunération partielle

Contrairement aux congés de maternité ou de paternité, le dispositif prévoit une rémunération réduite :

· 70 % du traitement le premier mois ; - · 60 % du traitement le second mois.

✓ Entrée en vigueur rapide

Les demandes pourront être déposées à compter du 1er juin 2026 pour une prise d'effet à partir du 1er juillet 2026. Un dispositif transitoire est également prévu pour les enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026.

Pourquoi cette réforme est importante ?

Cette évolution marque une nouvelle étape dans la reconnaissance des responsabilités parentales au sein de la fonction publique. Elle rapproche davantage les politiques RH publiques des enjeux contemporains de parentalité, d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et d'égalité entre les parents.

Pour les employeurs territoriaux, elle implique dès maintenant :

- ➡ une mise à jour des procédures RH ;
- ➡ l'adaptation des outils de gestion des absences ;
- ➡ l'information des encadrants et des agents ;
- ➡ l'anticipation des impacts organisationnels et budgétaires.

○ Avis : Cette réforme constitue un signal positif en faveur de la parentalité dans la fonction publique.

En revanche, le niveau de rémunération retenu (70 % puis 60 %) risque de limiter le recours effectif au dispositif pour les agents aux revenus les plus modestes, particulièrement en catégorie C. Pour beaucoup de familles, l'arbitrage financier restera déterminant.

[Télécharger1780321669487](#)

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et *militaires*

Versement mobilité : de nouveaux taux entrent en vigueur au 1er juillet 2026.

Votre collectivité ou votre établissement est-il concerné ?

Une [lettre circulaire de l'Urssaf du 29 mai 2026](#) apporte plusieurs évolutions importantes concernant le **versement mobilité (VM)** applicable aux employeurs publics et privés.

➡ Même si ces modifications semblent techniques, elles peuvent avoir un **impact direct sur les charges patronales** et nécessitent une vigilance particulière des services RH, finances et paie.

Ce qu'il faut retenir

✓ **Guingamp-Paimpol Agglomération**

Le taux de versement mobilité est porté à **0,60 %** sur l'ensemble du territoire de l'agglomération à compter du **1er juillet 2026**. Cette décision résulte d'une délibération du 3 février 2026.

✓ **Communauté de communes Rives de Moselle**

Le versement mobilité est instauré pour la première fois au taux de **0,55 %** à compter du **1er juillet 2026** sur l'ensemble du territoire communautaire. Un nouveau code VM est créé à cette occasion.

✓ **Corrections techniques**

L'Urssaf procède également à plusieurs corrections concernant des codes communes figurant dans des circulaires antérieures relatives notamment à :

- Grand Besançon Métropole ;
- Chartres Métropole ;
- Communauté de communes Entre Beauce et Perche ;
- Redon Agglomération ;
- Communauté d'agglomération de Blois ;
- Syndicat mixte des transports collectifs de l'Oise.

Pourquoi les DRH et gestionnaires de paie doivent-ils être vigilants ?

Le versement mobilité est dû par les employeurs d'au moins 11 salariés ou agents situés dans le périmètre d'une autorité organisatrice de la mobilité.

Une évolution de taux ou de périmètre peut entraîner :

- ♦ une augmentation du coût employeur ;
- ♦ des ajustements nécessaires dans les logiciels de paie ;
- ♦ des régularisations en cas d'application erronée ;
- ♦ des impacts budgétaires parfois sous-estimés lors de la préparation des budgets RH.

Conseils pratiques. Avant le 1er juillet 2026, il est recommandé de :

✓ vérifier les établissements rattachés aux territoires concernés ;

✓ contrôler les paramétrages de paie ;

✓ sensibiliser les équipes RH et finances ;

✓ anticiper les incidences budgétaires pour le second semestre 2026.

Les évolutions du versement mobilité passent souvent inaperçues. Pourtant, elles constituent un sujet de conformité sociale qui peut générer des écarts financiers significatifs lorsqu'elles ne sont pas intégrées à temps. Ce type de circulaire illustre parfaitement pourquoi une veille juridique et réglementaire quotidienne est devenue indispensable pour les employeurs publics. Une modification de taux apparemment mineure peut avoir des conséquences financières immédiates sur la masse salariale et passer totalement inaperçue sans dispositif de veille structuré.

[TéléchargerLCIRC-2026-0000001](#)

LETTRE CIRCULAIRE VM LCIRC-2026-0000001

